

Tilburg University

Vast contract voorkomt uitbuiting

Dekker, R.

Published in:
Het Financieele Dagblad

Publication date:
2011

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Dekker, R. (2011). Vast contract voorkomt uitbuiting. *Het Financieele Dagblad*, 15.
<http://fd.nl/Archief/2011/02/03/vast-contract-voorkomt-uitbuiting>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

1 of 1 DOCUMENT



3 februari 2011 donderdag

Vast contract voorkomt uitbuiting

SECTION: OPTIEK; Blz. 9

LENGTH: 623 woorden

Ronald Dekker

Twee meningen over flexibilisering van de arbeidsmarkt versus vaste contracten voor onbepaalde tijd

Volgens de Algemene Bond Uitzendondernemingen jagen de vakbonden een 'illusie' na, want flexibilisering van de arbeidsmarkt 'zal alleen maar toenemen'. Toch zijn er wel degelijk grenzen aan de flexmarkt.

Bedrijven gebruiken flexibele arbeid grofweg om vier redenen:

bij werk met een inherent tijdelijk karakter, zoals inval voor werknemers, vervanging, een tijdelijk hogere vraag;

als verlengde proeftijd;

voor de inhuur van specifieke vakkennis;

en als kostenbesparingsstrategie, wat in de literatuur 'churning' wordt genoemd, waarbij structureel werk steeds wordt uitgevoerd door wisselende tijdelijke krachten die minder kosten dan vaste krachten omdat ze minder betaald krijgen, niet geschoold worden en geen ontslagbescherming hebben.

Mee ademen met de conjunctuur hangt samen met de

eerste reden: omdat werkgevers niet zeker weten of er blijvend meer werk is, wordt de piek opgevangen door tijdelijke (uitzend)krachten. Grote bedrijven en overheidsorganisaties laten hooggeschoolde jonge mensen vaak beginnen op een tijdelijk contract, dat als verlengde proeftijd kan worden beschouwd.

De derde meer kwalitatieve reden om gebruik te maken van flexibel werk is de inhuur van specifieke vakkennis die niet structureel beschikbaar is in de organisatie. Daarvoor wordt meestal zaken gedaan met detacheringsbureaus, soms onderdeel van een grote uitzendorganisatie, en in toenemende mate met zelfstandigen zonder personeel.

De vierde reden lijkt in belang toe te nemen. Bedrijven kiezen steeds vaker uit pure kostenoverwegingen voor flexconstructies. Het meest saillante voorbeeld hiervan is de postmarkt, waar de nieuwe postbedrijven 'overeenkomsten van opdracht' in plaats van arbeidscontracten hanteren. De medewerkers doen structureel werk, maar krijgen stukloon, vaak lager dan het minimumloon, bouwen geen socialezekerheidsrechten op en hebben geen ontslagbescherming.

De vakbonden ageren terecht tegen flexibilisering die puur is ingegeven door kostenbesparing. Nog los van de slechte arbeidsvoorwaarden is ook het perspectief voor de betrokken medewerkers op doorstroom naar vast werk met betere voorwaarden buitengewoon gering of zelfs afwezig. Het verontrustende is dat de werkzekerheid voor alle flexwerkers in Nederland lijkt terug te lopen (zie ook het artikel van de hoogleraren Ruud Muffels en Ton Wilthagen in Trouw, 21 januari).

Niemand, zelfs de vakbonden niet, wil bedrijven verbieden om flexibel personeel in te huren. Maar flexibilisering om redenen van 'churning' is de slechtste vorm van flexibilisering, niet alleen voor de betrokken werkenden, maar ook voor de bedrijven die denken hiermee kosten te besparen. Want: 'If you pay peanuts, you get monkeys' - medewerkers die slecht betaald worden en geen enkel perspectief hebben op betere arbeidsvoorwaarden binnen het bedrijf zijn in de regel minder productief. Dat is slecht voor de concurrentiepositie van het bedrijf.

Ondernemingen zullen bovendien in een krappere arbeidsmarkt steeds moeilijker mensen kunnen vinden die willen werken in deze uitzichtloze banen. Ter illustratie, vorig jaar (Telegraaf, 17 september) beklagde de commercieel directeur van TNT Post zich over de geringe loyaliteit van uitzendkrachten die na twee dagen regen niet meer kwamen opdagen. Dit is niet kenmerkend voor uitzendkrachten, wel voor een bedrijf dat deze uitzend-

en andere flexkrachten als uitwisselbare klapstoelmedewerkers beschouwd. En dat is iets wat ook de ABU zich mag aantrekken.

Ronald Dekker is arbeidseconoom bij ReflecT, Universiteit van Tilburg.

In een krappere arbeidsmarkt zullen steeds minder mensen willen werken in uitzichtloze banen

Illustratie: Hein de Kort

LOAD-DATE: February 2, 2011

LANGUAGE: DUTCH; NEDERLANDS

PUBLICATION-TYPE: Krant

JOURNAL-CODE: HFD